

**2 0 2 0 J A A R
C O M M I S S I E
D I V E R S I T E I T**

OVER DE COMMISSIE DIVERSITEIT

Binnen de Commissie Diversiteit bij de SERV werken de Vlaamse sociale partners samen met LEVL en Handicap en Arbeid. De kernopdracht van de Commissie Diversiteit is het adviseren over de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen, diversiteit & inclusie en gelijke behandeling.

De commissie komt voort uit de akkoorden die in 2002 en 2003 gesloten werden tussen de Vlaamse sociale partners, de kansengroepen en de Vlaamse Regering, de zogenaamde Platformteksten. Op vraag van de minister van Werkgelegenheid werd op 16 december 2003 in de SERV een Commissie Diversiteit opgericht die ijvert voor de evenredige vertegenwoordiging in het sociaal-economisch leven van die groepen van de bevolking die nu niet op een evenredige wijze vertegenwoordigd zijn.

De focus ligt van bij de start op twee doelgroepen: personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidshandicap. De Commissie Diversiteit werd daartoe paritair samengesteld. Naast de Vlaamse sociale partners zetelen er ook vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de kansengroepen (LEVL en Handicap en Arbeid).

In het SERV-decreet dat op 1 januari 2009 in werking is getreden, is de Commissie Diversiteit met haar driedelige structuur (werkgevers-, werknemers- en kansengroepenorganisaties) wettelijk verankerd.

De commissie organiseert overleg met de leden en adviseert op eigen initiatief of op vraag van de Vlaamse Regering over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit & inclusie en gelijke behandeling in het sociaaleconomische leven.

BELEIDSPRIORITEITEN VOOR EEN DUURZAME INCLUSIEVE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

De komende legislatuur blijft het realiseren van een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen een belangrijk streven. Zowel personen met een arbeidsbeperking als personen met een migratieachtergrond kennen een structureel kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het duurzaam verhogen van hun arbeidsmarktparticipatie moet een prioriteit zijn.

Voor de Commissie Diversiteit staan vier sleutelprincipes centraal bij het realiseren van een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt.

Diversiteit vraagt om een generieke benadering vanuit het beleid. Diversiteit wordt steeds complexer. Dat vraagt om een beleid dat dwars doorheen beleidsdomeinen en -niveaus snijdt, zich richt op iedereen en een breed netwerk van diverse actoren mobiliseert. Het vergt ook een voortdurende flexibiliteit en bijsturing vanuit het beleid.


Het VN-verdrag voor personen met een handicap is het richtinggevend kader voor deze groep. Het sociaal model van handicap staat daarbij centraal: niet de handicap zelf vormt een probleem, wel de onaanpassing van de maatschappij aan de noden van personen met een handicap.

Evenredige arbeidsdeelname blijft het streven. Het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname legde in 2002 al vast dat het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van evenredige participatie en gelijke behandeling.


Blijf de Commissie Diversiteit aanspreken als structureel overleg- en adviesorgaan van de Vlaamse sociale partners en de kansengroepen. De commissie is dé plaats van overleg tussen de sociale partners en de kansengroepen.



De Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid formuleren acht beleidsprioriteiten om te evolueren naar een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen.



Zet in op kwaliteitsvolle data en wetenschappelijk onderzoek over de kansengroepen. Dat is essentieel om het arbeidsmarktbeleid evidence-informed vorm te geven en blijvend af te stemmen op de realiteit. Het moet daarbij gaan om relevante, kwaliteitsvolle, actuele en voldoende fijnmazige data.




Stimuleer en ondersteun de potentiële arbeidsreserve naar duurzaam werk. Maak daartoe werk

van een integraal toegankelijke, inclusieve dienstverlening bij VDAB en partners. Zet in op maatwerk op (boven)lokaal niveau voor het beter ontsluiten van kwetsbare groepen binnen de potentiële arbeidsreserve en werk integraal door ook contextproblemen op andere domeinen aan te pakken. Zet versterkt in op werkplekleren, dat ook voor personen uit de kansengroepen kansen op werk kan verhogen. Heb daarbij bijzondere aandacht voor de IBO, waar VDAB en haar diverse gemandateerde partners pro-actiever mee aan de slag moeten gaan. Maak ook dat de stap naar werk steeds loont. Zorg er bijkomend voor dat personen met een ticket collectief maatwerk effectief aan de slag kunnen in maatwerkbedrijven, en zet tegelijkertijd de expertise van deze maatwerkbedrijven in om de uitbouw van een inclusieve arbeidsmarkt mee te ondersteunen. Werk tot slot aan positievere beeldvorming bij alle betrokkenen.



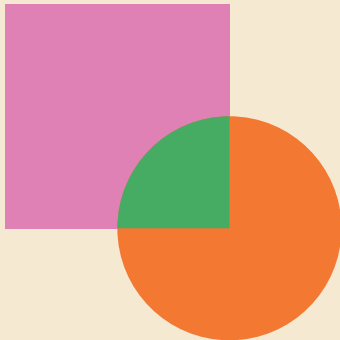
Spreek de talenten van elke jongere aan.



Dat vergt specifieke aandacht voor jongeren uit de kansengroepen. Zo moet het verlagen van de ongekwalificeerde uitstroom een beleidsprioriteit zijn met een structurele aanpak. Daarbij zijn specifieke streefdoelen per onderwijsvorm en een uitgebouwde studiekeuzebegeleiding afgestemd op de noden van deze jongeren belangrijk. Ook de transitie naar de arbeidsmarkt moet beter door blijvend in te zetten op een goede startkwalificatie van alle jongeren en het voorzien van de nodige informatie over de arbeidsmarkt. Voor jongeren met een precair profiel is nazorg door VDAB en partners tijdens de eerste maanden van tewerkstelling belangrijk.

Focus op snelle en duurzame trajecten naar werk voor nieuwkomers vanuit het principe integratie door werk.

Faciliteer voor verzoekers tot internationale bescherming de toegang tot werk en benut de eerste periode van opvang beter. Een snelle positieve werkervaring is voor alle nieuwkomers belangrijk. Duurzame tewerkstelling vergt de nodige aandacht voor vorming en opleiding en kwaliteitsvolle jobs. Ook de erkenning van buitenlandse studiebewijzen moet efficiënter en toegankelijker verlopen.



Stimuleer en ondersteun inclusieve werkvloeren en zet discriminatie buiten spel.

In een (super)diverse samenleving is het belangrijk dat de overheid diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt als belangrijk beleidsthema uitdraagt, samen met de relevante stakeholders. Om inclusieve werkvloeren te realiseren hebben ondernemingen nood aan gerichte expertise en dienstverlening, kennisdeling en financiële ondersteuning. Daarbij moet voldoende oog zijn voor het creëren van draagvlak op de werkvloer. Discriminatie mag daarbij geen plaats krijgen en vergt een krachtdadig aanpak via twee sporen. Enerzijds sensibilisering en stimulering via wetenschappelijk onderbouwde maatregelen. Anderzijds handhaving via efficiënte en gerichte controles en kordaat optreden bij manifeste overtredingen.

Bouw aan duurzame en werkbare loopbanen om mensen aan de slag te houden.

Boek daartoe significante vooruitgang op de diverse aspecten van werkbaar werk door o.a. het bereik van bestaande instrumenten te vergroten én te innoveren. Heb specifieke aandacht voor aangepast werk voor personen met een handicap, bv. via redelijke aanpassingen. Stimuleer ook duurzaam ondernemerschap als volwaardige loopbaankeuze voor personen uit de kansengroepen. Zet verder in op het certificeren van competenties door de uitbouw van een goed werkend EVC-beleid, om vervolgens meer trajecten en beroepskwalificaties te realiseren. Maak tot slot de verschillende opleidingsinstrumenten beter bekend bij groepen die minder participeren aan levenslang leren en tegelijkertijd een hogere opleidingsnood hebben, en realiseer een betere take-up.



Werk een taalbeleid uit met focus op de werkvloer. Zet blijvend en versterkt in op een taalbeleid in alle beleidsdomeinen. Een uitgebouwd taalbeleid richt zich zowel op de anders-talige persoon, als op de omgeving. En dit door zowel taaldrempels weg te halen, als oefenkanalen Nederlands te creëren. Werkvloeren zijn een belangrijke plaats om Nederlands te leren. Maak daarom van geïntegreerde en gecombineerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en (beroeps)opleiding of werk zoveel mogelijk de norm, verhoog het gebruik van maatregelen zoals job- en taalcoaching en IBO-T en zorg voor een flexibel en maatgericht aanbod NT2. Zorg dat jonge nieuwkomers zo snel mogelijk Nederlands kunnen leren door de lange wachttijden voor het OKAN-onderwijs weg te werken.

Maak de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen voor gelijke kansen en diversiteit

waar. Een divers personeelsbestand in combinatie met een gedegen diversiteitsbeleid kan namelijk bijdragen aan de kwaliteit van de dienstverlening en het onderwijs. Zet daartoe in op een verdere uitwerking én uitvoering van de desbetreffende regelgevende kaders en ondersteun de versterking van het HR- en diversiteitsbeleid van deze organisaties zelf.



**Meer weten?
Advies beleidsprioriteiten**

De uitdaging van een brede benadering van migratie-gerelateerde diversiteit

Het is bijna cliché om te stellen dat migratie en diversiteit complexe beleidsuitdagingen zijn. Toch is het van belang om de complexiteit van deze thema's serieus te nemen in de manier waarop beleid wordt gemaakt en uitgevoerd. Sterker nog, het niet serieus nemen van complexiteit is een belangrijke oorzaak van het 'crisisgevoel' dat vaak bij deze thema's heerst, of het gevoel van 'onmacht' om in beleidspraktijken ook echt een verschil te kunnen maken. Omgaan met complexiteit vergt een omdenken van diversiteitsbeleid, dwars door de linies van beleidsvelden heen. Daarom een pleidooi voor het 'mainstreamen' van migratie-gerelateerde diversiteit.

De complexiteit van migratie-gerelateerde diversiteit zit hem onder meer in hoe het raakt aan vrijwel alle beleidsvelden. Het gaat over diversiteit en arbeid, diversiteit en huisvesting, diversiteit en onderwijs, diversiteit en cultuur, diversiteit en internationale politiek, en ga zo maar door. Het apart zetten van diversiteit als een afzonderlijke beleidssilo vormt dan ook

een ontkenning van complexiteit; het reduceert diversiteit tot een aangelegenheid voor specifieke groepen en ontkent dat diversiteit een institutioneel vraagstuk is voor de inrichting van de samenleving. Diversiteit bevorderen kan niet zonder aandacht voor huisvesting, internationale politiek, etc. Overigens geldt dat ook voor migratie; veel migratiebeleid is feitelijk (internationaal) economisch beleid, sociaal beleid, onderwijsbeleid, etc.

Daarnaast draagt de aard van diversiteit in de moderne samenleving eveneens bij aan complexiteit. Wat vaak omschreven wordt als 'superdiversiteit' betekent in feite dat diversiteit zelf zo 'divers' is geworden dat het niet mogelijk is om nog langer over specifieke doelgroepen te spreken. In superdiverse samenlevingen komen verschillende vormen van diversiteit, zoals etniciteit, taal, nationaliteit, gender, seksualiteit, juridische status en sociaal-economische klasse, op heel verscheidene manieren samen. Eigenlijk kunnen we beleidsmatig veel beter spreken van 'diversiteiten' dan van diversiteit.

Hierdoor is het voor diversiteitsbeleid juist heel belangrijk om zich niet te beperken tot groepen maar juist gevoelig te zijn voor de vele 'intersectionaliteiten' van diversiteit, bijvoorbeeld hoe klasse en etniciteit en specifieke wijken kunnen samenvallen en voor uitdagingen kunnen zorgen in de sfeer van onderwijs of arbeid.

Het ontkennen van complexiteit van beleid kan in de praktijk tot 'vervreemding' leiden. Bijvoorbeeld, beleid dat zich richt op specifieke etnische doelgroepen maar eigenlijk over sociaal-economische (kansen-) ongelijkheid gaat, kan juist leiden tot stigmatisering van betrokken groepen en daarmee de positie van deze groepen verslechteren. Deze discussie speelt bijvoorbeeld in de benadering van scholen en wijken in traditionele arbeiderswijken waar ook veel mensen met een migratieachtergrond wonen. Ook het voeren van een integratiebeleid kan tot vervreemding leiden wanneer men 'integratieproblematiek' als iets definieert wat specifiek is voor een bepaalde etnische groep.

Een benadering die meer perspectief biedt op het beleidsmatig erkennen in plaats van ontkennen van complexiteit, betreft 'mainstreaming.' Bij meerdere complexe beleidsonderwerpen, zoals gender emancipatie en klimaatadaptatie, is reeds veel ervaring opgedaan met het inbedden van beleidsmaatregelen in 'mainstream' instituties en beleid. Je zou er niet meer aan moeten denken dat genderbeleid in een specifiek op vrouwen gericht beleid gegoten zou worden; al het beleid, en al onze instituties, dienen rekenschap af te leggen op het vlak van genderdiversiteit. Eenzelfde maatstaf geldt nog niet voor migra-

tie-gerelateerde diversiteit, met beleidsfrictie en vervreemding ten gevolg.

Mainstreaming betekent allereerst dat het beleid zich richt op de gehele diverse samenleving. Geen doelgroepenbeleid, geen afzonderlijke 'beleidssilo' specifiek voor migrantengroepen, maar juist een beleid dat horizontaal door alle 'mainstream' beleidsvelden heen loopt. Dit vergt, zoals we weten van klimaatadaptatie en gender, wel een stevige beleidscoördinatie en beleidsprioritering. Een instrument dat veel wordt toegepast om te 'kalibreren' in welke mate beleid goed met diversiteiten omgaat, is het gebruik van data over hoe beleid voor verschillende categorieën uitwerkt. Zolang je maar een breed scala van diversiteiten gebruikt kan een dergelijke 'monitoring' bijdragen aan een responsieve omgang met complexiteit. Ook focusgroepen vormen een instrument dat veelvuldig is gebruikt bij het herijken van beleid.

Een ander aspect van mainstreaming is dat beleid niet een 'one-size-fits-all' benadering volgt maar juist adaptief is voor specifieke omstandigheden van de situatie. Complexiteit betekent dat de beleidsuitdaging van diversiteiten in de ene stad of organisatie een hele andere kan zijn dan in de andere stad of organisatie. Zo kennen arbeiderssteden vaak specifieke intersectionaliteiten van klasse, nationaliteit en etniciteit die volledig anders uitvallen dan in steden met en grote dienstensector en bijvoorbeeld veel 'expats.' Ook kunnen nieuwe ontwikkelingen tot nieuwe beleidsuitdagingen leiden die niet in een centraal beleidsmodel te pakken zijn; denk maar aan de recente komst van Oekraïense en Syrische vluchtelingen.

Tenslotte vraagt mainstreaming om een hoge mate van interactie tussen een verscheidenheid aan beleidsactoren. Het maken van diversiteitsbeleid is zelden iets van alleen de overheid of alleen een specifieke organisatie. Diversiteit vraagt juist om wat men een 'poly-centrische' benadering noemt, waarbij overheid, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven samenwerken. Denk bijvoorbeeld aan de interactie tussen overheid en woningbouworganisaties in de benadering van diverse wijken, of tussen scholen, het bedrijfsleven en de overheid en het bevorderen van participatie van mensen met een migratieachtergrond. Maar denk ook aan de interactie tussen lokaal, nationaal en Europees bestuur; waar de EU vooral over migratie gaat, gaat nationaal vaak over participatie en lokaal over interactie, waardoor alle drie de niveaus een hoge mate van wederzijdse afhankelijkheid kennen.

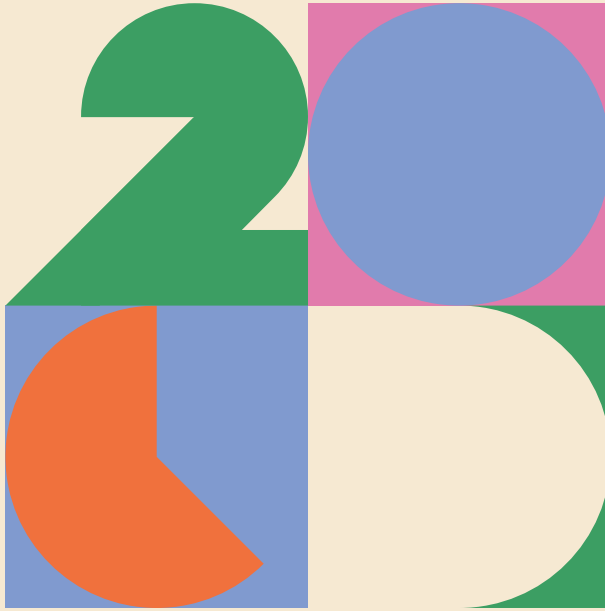
Het omgaan met de complexiteit van diversiteit vergt dus niet zozeer meer beleid of nieuw beleid, het vergt een andere manier van denken over en een andere benadering van beleid. Complexiteit betekent dat al het beleid over diversiteit gaat en alle diversiteiten daarbij van belang kunnen zijn. Het 'crisisgevoel' dat nu vaak hangt rond beleid voor migratie-gerelateerde diversiteit komt vooral door de discrepantie tussen beleid en complexiteit, ook wel 'vervreemding' genoemd. Het beleid is feitelijk onvoldoende aangepast aan de nieuwe realiteit van wat vaak superdiversiteit genoemd wordt. Het 'mainstreamen' van beleid ten aanzien van superdiversiteit vormt een uitdaging van formaat; maar complexe beleidsproblemen vragen nu eenmaal om complexe beleidsbenaderingen.

Deze tekst is een korte inleiding voor de lezing van Peter Scholten op het congres en is tot stand gekomen op basis van zijn boek 'Mainstreaming versus Alienation: a complexity approach to the governance of migration and diversity.'

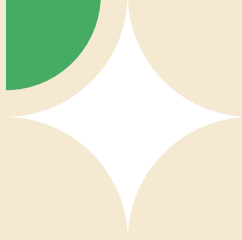
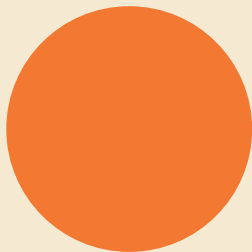
Peter Scholten is hoogleraar bestuurskunde (in het bijzonder 'Governance of Migration and Diversity') aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Zijn specialisatie betreft vergelijkend onderzoek naar migratie en diversiteitsbeleid, vanuit een bestuurskundige bril. Hij heeft uitgebreid gepubliceerd over hoe superdiversiteit impact heeft op beleid en organisaties in Europa. Tevens is Peter directeur van het Leiden-Delft-Erasmus onderzoekscenter naar de Governance of Migration and Diversity, coördinator van de Europese Universiteit van Post-Industriële Steden en Team Lead Beleid, Politiek en Samenleving.



www.peterscholten.eu



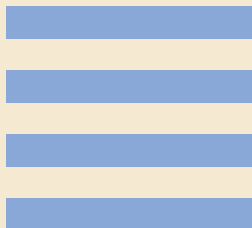
20 jaar
Commissie
Diversiteit
in de kijker



De Commissie Diversiteit bij de SERV is 20 jaar in december 2024. De Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid werkten in die tijd samen aan meer dan 80 adviezen over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit & inclusie en gelijke behandeling.

Op de volgende pagina's zetten we negen getuigenissen en praktijkvoorbeelden in de kijker samen met telkens een belangrijk advies dat de Commissie Diversiteit hierover uitbracht.

Lees mee en maak kennis met Said, Gülperi, Lien en Fabrice en vele anderen die over hun ervaringen vertellen en ons tips meegeven voor een meer duurzame inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen.



Said zet leraren in spe meteen diversiteitsbril op

Said Dnoub groeit op in een traditioneel Marokkaans islamitisch gezin in Deurne. In de jaren '80 gaat Said naar het atheneum. Leren is echt zijn ding. Op zijn achttiende worstelt Said dan ook met de verwachting van zijn familie om snel te trouwen en werk te zoeken. Said ziet zijn leven anders en vertelt thuis dat hij graag verder wil studeren.

Een leraar ziet dat Said jonge kinderen echt kan boeien

Said is ervan overtuigd dat een diploma belangrijk is. Tot dat inzicht is hij gekomen door tijdens zijn secundair de thuisadministratie op zich te nemen. Via taken als het beantwoorden en opsturen van brieven merkt Said hoe belangrijk een goede opleiding is.

Said gaat rechten studeren maar merkt al snel dat deze studies hem niet helemaal liggen. Maar wat wil hij dan wel? Dat is een groot vraagteken.

In één van de gezinnen waar Said babysit merkt Chris, moeder en zelf leraar, op dat Said goed kan omgaan met jonge kinderen. Hij weet hen te boeien met zijn verhalen. Zij vraagt aan Said of hij er niets voor voelt om leraar te worden. "Het is pas door haar vraag dat ik zelf bij die mogelijkheid stil sta. Ik schrijf me uiteindelijk in voor de lerarenopleiding. Ik ben er de enige student met een migratieachtergrond", vertelt Said.

Said laat zich niet ontmoedigen, ondanks harde confrontatie

Tijdens zijn opleiding botst Said regelmatig op vooroordelen. Terwijl hij stage loopt in een school volgt een eerste harde confrontatie. Een ouder klaagt bij de directie en stelt: "ik wil niet dat die Marokkaanse jongen komt lesgeven aan mijn dochter want zijn Nederlands ... dat is toch niet goed."

Met deze confrontatie in het achterhoofd start Said met een bang hart aan zijn eerste job als leraar. Hij stelt al snel vast dat hij één van de weinige leraren is die algemeen Nederlands spreekt met de kinderen.

'Ben jij de leraar? Kan dat dan?'

De eerste vijftien jaar van zijn loopbaan werkt Said als leraar in een basisschool in Antwerpen. Hij doet veel ervaring op binnen een goed lerarenteam.

Said sluit de vele positieve reacties van ouders in zijn hart. Vooral ouders met een migratieachtergrond vertellen hoe blij ze zijn dat hun kinderen bij Said in de klas zitten. Zo zien ze dat ook zij, met hun Marokkaanse roots, leraar kunnen worden. Said merkt dit ook regelmatig bij schooluitstappen. Said: "Kinderen van andere scholen kwamen me regelmatig vragen 'wie ben jij?'. Als ik dan aangaf dat ik de leraar was, reageerden ze vaak verbaasd: 'Ben jij de leraar? Kan dat dan?'"

Jezelf constant moeten bewijzen omwille van je afkomst

Wanneer Said jaren later als directeur aan de slag gaat in een andere basisschool, komen er sterke reacties van ouders. Sommigen halen meteen hun kinderen weg van de school. 'Ik wil niet dat mijn kind naar een school gaat waar een Marokkaan directeur is', stelde één van deze ouders. Sommige ouders vragen een gesprek over de visie van Said op onderwijs. Said: "Hoewel de meeste ouders bleven, doet het heel wat met je als persoon als je je constant moet bewijzen omwille van je afkomst en het feit dat je naam anders klinkt."

Said zet studenten van de lerarenopleiding een diversiteitsbril op

Said werkte als leraar jarenlang in een team dat het kind centraal stelt en uitgaat van diversiteit als norm. Die visie was er niet bij iedereen in het lerarenteam waar hij als directeur leiding gaf. Said: "Dat botste met mijn eigen visie. Ik besloot naar de bron te gaan: de lerarenopleiding. Daar werk ik ondertussen al tien jaar aan het ontwikkelen van een meer inclusieve mindset bij kandidaat-leraren."

In de educatieve bachelor lager onderwijs van de Arteveldehogeschool is diversiteit geen apart luikje maar zetten studenten meteen een diverse bril op. Zo zit diversiteit verweven in de lessen, voorbeelden, het gebruik van filmfragmenten en casussen.

Meer weten?

Diversiteit in de lerarenkamer is in Vlaanderen nog steeds ver zoek. Dat geldt voor alle onderwijsniveaus van de kleuterklas tot het hoger onderwijs. Tegelijkertijd is ook het lerarentekort een blijvende zorg. De Commissie Diversiteit formuleerde [aanbevelingen om beide samen aan te pakken en daarbij ook de kwaliteit van het onderwijs te versterken.](#)



Tijdens het [webinar 'Naar een meer diverse instroom in het lerarenberoep'](#) legden we de aanbevelingen uit het advies naast de ervaringen van een aantal sprekers en getuigenissen van leraren met een diverse achtergrond. Medewerkers van de ministers van Onderwijs en Samenleven deelden hun reflecties op de aanbevelingen.



Tip van Said



Meer diversiteit in de lerarenkamer komt er niet door over het thema diversiteit te doceren maar door leraren in spe meteen met een diversiteitsbril de wereld te laten zien.

Sarah Lambrecht Vlaams ABVV



Op school zie je heel veel diversiteit onder de leerlingen. Jammer dat die diversiteit zich nog steeds niet doorzet in de lerarenkamer. Volgens de Commissie Diversiteit kan én moet dat beter. Meer diversiteit onder de leraren is niet alleen een oplossing voor het lerarentekort. Het is ook goed voor de schoolcultuur die zo meer voeling krijgt met de leefwereld van álle leerlingen. Het is cruciaal dat élke leraar, wit of gekleurd, met of zonder beperking, leert omgaan met diversiteit in de klas én de lerarenkamer.

Febelfin wil meer diversiteit bij het bankpersoneel en een inclusieve dienstverlening voor álle klanten

Claire Godding is senior expert diversiteit en inclusie bij Febelfin, de Belgische federatie van de financiële sector. Febelfin streeft naar een bankwezen dat inspelt op de behoeften van de samenleving en die samenleving is de afgelopen jaren alleen maar meer divers geworden. Dit streven naar een inclusieve dienstverlening is zeer belangrijk. Onderzoek toont namelijk aan dat het vergaren van voldoende financiering de grootste drempel is waar ondernemers met een beperking op botsen bij de opstart en uitbouw van hun zaak.

Diversiteit en inclusie actief promoten

Febelfin draagt diversiteit en inclusie actief uit binnen de sector en naar de ruimere samenleving. "In 2021 lanceerden we de campagne #InclusionInFinance", vertelt Claire. "We ontwikkelden een gratis toolbox voor de sector om te werken aan het verminderen van vooroordelen (bias), het omgaan met microagressies en het gebruik van inclusieve communicatie."

Naast acties over gender, LGBTQI en multiculturalisme, werkt Febelfin ook rond klanten met een beperking. Claire: "Zo is er een werkgroep met banken die zich specifiek richt op de toegankelijkheid van bankproducten en -diensten voor klanten met een beperking."

Een inclusieve werkcultuur stimuleren

Diverse teams helpen om een inclusieve dienstverlening te ontwikkelen. Dat realiseer je niet enkel door in te zetten op het aantrekken en aanwerven van divers talent. Even belangrijk is die verscheidenheid ook te behouden.

“Daarvoor moet je werken aan een inclusieve organisatiecultuur”, stelt Claire. “Mensen moeten dagelijks op de werkvloer voelen dat ze volledig zichzelf kunnen zijn, zonder angst. Zo voelen alle werknemers zich gerespecteerd en kunnen ze groeien.”

Febelfin stimuleert en ondersteunt banken in dat proces. “We organiseren bijvoorbeeld workshops met HR-managers van verschillende banken om samen na te denken over aandacht voor personen met een beperking in rekrutering”, vertelt Claire. “Maar het gaat ook over retentie van collega’s die omwille van ziekte of een ongeval nood hebben aan aanpassingen.”

Leren hoe je je opstelt tegenover klanten met een beperking

Soms weten bankiers gewoon niet hoe ze op een goede en respectvolle manier kunnen omgaan met klanten met een beperking. Ze missen ervaring of hebben er geen opleiding voor gekregen. Uit angst om iets verkeerd te doen, kan het soms eens mislopen. “Ik denk aan een persoon met een visuele beperking die begeleiding nodig heeft om bij de bank te geraken”, vertelt Claire. “Eens aangekomen, spreekt de bankier niet met de persoon in kwestie over zijn project, maar met zijn echtgenoot ...”

“Educatie en weten hoe je kan handelen is enorm belangrijk. Daar proberen we nu eerste stappen te zetten”, aldus Claire. “In januari hebben we een brochure gepubliceerd met goede praktijken. Tips en getuigenissen vullen elkaar aan zodat mensen met een beperking zelf kunnen uitleggen wat voor hen belangrijk is in onze dienstverlening en waarom.”

Ga in gesprek met de ondernemer met een beperking

Een inclusieve dienstverlening is ook voor ondernemers met een beperking van belang. “Hoewel bankiers altijd vertrekken vanuit de kwaliteit van het ondernemingsproject, is onbewuste bias ten aanzien van ondernemers met een beperking niet uit te sluiten”, aldus Claire. “Hoe meer bankiers zich ervan bewust zijn dat dit kan gebeuren, hoe beter ze hiertegen gewapend zijn.”

Claire volgt daarbij een gulden regel: “Wat je zelf niet weet als bankier vraag je gewoon aan de ondernemer zelf.” Zo kan een bankier zich afvragen of het wel redelijk is om in te gaan op een financieringsvraag voor de opstart van een horecazaak wanneer de kandidaat-ondernemer zichtbaar rugproblemen heeft. Veronderstellingen maken en deze vragen zelf proberen te beantwoorden, geeft alleen maar ruimte aan vooroordelen. Misschien heeft de persoon met een beperking zelf al een creatieve oplossing bedacht.”

Meer weten?

De Commissie Diversiteit formuleerde een [advies op eigen initiatief](#) om aandacht te vragen voor kwalitatief ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap. Ze baseerde zich hiervoor op een [onderzoek van Stichting Innovatie & Arbeid](#) dat naast voordelen ook een aantal belangrijke drempels voor ondernemerschap bij deze groep in kaart bracht. De grootste drempel die daarbij naar boven kwam, was het vinden van voldoende financiering en het verwerven van een stabiel inkomen. In haar advies ging de commissie dan ook het engagement aan om een rondetafel te organiseren met belangrijke stakeholders. Onder andere de moeilijke toegang tot financiering voor deze groep kwam daar aan bod. Claire Godding nam deel aan deze rondetafel namens Febelfin.

Met de campagne [#InclusionInFinance](#) richt Febelfin zich op bewustwording van onbewuste vooroordelen, preventie van micro-agressie, ontwikkeling van een inclusieve cultuur en inclusief leiderschap. De campagne omvat onder meer een e-book met gratis tools om inclusie en diversiteit op de werkplek te brengen.



Tip van Claire



Inzetten op diversiteit en inclusie is belangrijk en het rendeert. Binnen een inclusieve organisatiecultuur nemen meer diverse teams niet alleen betere beslissingen, ze weerspiegelen ook de gelaagdheid binnen onze klantengroep.

Vlaanderen laat nog heel wat talent op de arbeidsmarkt onbenut liggen. Zo heeft minder dan de helft van de personen met een arbeidshandicap een job. Het ondernemerschap kan een alternatieve piste zijn. Toch stoten ondernemers met een arbeidshandicap op dezelfde drempels zoals bv. bij het aanvragen van een lening of het afsluiten van een verzekering. We juichen het initiatief van Febelfin toe om de toegankelijkheid van kredieten voor personen met een arbeidshandicap te verhogen. Hopelijk is dit in de praktijk snel voelbaar.

Joris Renard

UNIZO



IN-Z laat vrouwen met een migratieachtergrond ontdekken dat werken zoveel meer biedt dan alleen maar centen

IN-Z is een sociale onderneming en telt 1.300 medewerkers. Bijna één op drie medewerkers is een vrouw met een migratieachtergrond. Een groot deel van hen heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep activeren is het doel.

IN-Z start in de jaren 90 als tewerkstellingsproject gericht op langdurig werkzoekende vrouwen. “Het gaat nu veel vaker om vrouwen met een migratieachtergrond. Maar onze aanpak blijft dezelfde: als werkgever een volwaardige relatie aangaan met elke medewerker”, stelt Ruth Claes, algemeen directeur.

Een job brengt niet alleen geld in het laatje

Geld is niet de belangrijkste motivatie om te werken. Zo blijkt uit interviews met 25 vrouwelijke medewerkers met een migratieachtergrond bij IN-Z. Veel belangrijker zijn sociale contacten, een bijdrage leveren aan de samenleving en de eigen positie binnen het gezin verbeteren.

Benadruk deze positieve neveneffecten van betaalde arbeid sterker, stellen deze vrouwen. “Werk is meer dan geld verdienen”, geeft Ruth aan. “Het geeft je een plaats in de samenleving en een identiteit. Tegelijkertijd geeft een volwaardig loon mensen ademruimte, zelfvertrouwen en waardering.”

Met een open blik, maar niet vrijblijvend

De Vlaamse arbeidsmarkt kent vandaag een grote groep inactieven die niet gekend zijn door de VDAB. Tegelijkertijd is het steeds moeilijker om vacatures in te vullen door de krapte op de arbeidsmarkt. “Door vindplaatsgericht te werken en deze vrouwen als volwaardige gesprekspartners te zien, bereiken we groepen die VDAB vandaag niet bereikt”, stelt Ruth vast.

Tewerkstelling is het doel bij IN-Z. Aanwervingen gebeuren met een open blik en zo weinig mogelijk voorwaarden. Ruth: “Op die manier geven we de boodschap we geloven in jou. Dat geeft hen vertrouwen en zelfwaarde. Tegelijkertijd is het niet vrijblijvend. Het gaat immers om een werkrelatie en daarbij horen verantwoordelijkheden langs beide kanten.”

Werk is vooral een manier om Nederlands te leren

De meeste anderstalige medewerksters volgen een cursus Nederlands. Toch hebben ze niet het gevoel vlot Nederlands te spreken. Ruth: “Mijn ervaring leert dat een schoolse aanpak vaak niet werkt om het Nederlands onder de knie te krijgen. Een taal leer je vooral door veel te spreken met anderen die de taal machtig zijn. Werk biedt daar alle kansen toe: je kan spreken met je leidinggevende en collega's en met de klanten.”

Bij IN-Z speelt taal geen rol bij aanwerving. Het taalbeleid gaat verder. Om er bijvoorbeeld voor te zorgen dat iedereen alle basisinformatie over de eigen job goed begrijpt, gebruikt IN-Z een app zodat die informatie in de moedertaal beschikbaar is. “Meertaligheid is ook een waardevol talent dat we inzetten”, vertelt Ruth. “Bijvoorbeeld om binnen de kinder- en ouderwerkingen contact te maken met moeilijk bereikbare gezinnen met dezelfde moedertaal.”

Soms zorgt de aanpak ook voor weerstand op de werkvloer. Zoals bij de aanwerving van een Oekraïense boekhoudster die enkel een woordje Engels sprak. Ruth: “Dan is sensibiliseren nodig en gewoon durven doen en proberen. Het loopt goed, onze Oekraïense boekhoudster heeft in sneltempo Nederlands geleerd.”

Nultolerantie en dialoog bij racisme en discriminatie

Racisme en discriminatie is nog steeds aanwezig in onze samenleving, ook vanuit klanten of op de werkplek. IN-Z tolereert discriminatie niet en kiest voor dialoog. Ruth is daar duidelijk over: “We sluiten daarover geen compromissen. De emotionele veiligheid van onze medewerkers staat voorop. We gaan wel het gesprek aan met de klanten en kijken waar we kunnen ondersteunen. Bijvoorbeeld door een huisbezoek om samen te kijken hoe we het talige aanpakken.”

Met handleidingen, interne vormingen en gesprekken ondersteunt IN-Z medewerkers om hiermee om te gaan. Ook om te durven handelen is dat belangrijk.

Meer weten?

Laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond zijn bijzonder weinig aanwezig op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zo loopt Vlaanderen een groot arbeidspotentieel mis. In het [advies laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond](#) pleit de commissie voor een effectieve en kwaliteitsvolle oriëntering van deze groep naar de arbeidsmarkt. Gezien het om een eerder jonge groep gaat en meisjes met een migratieachtergrond een moeilijkere start kennen in het onderwijs is ook de preventieve rol van het onderwijs daarin belangrijk.

Tijdens een [open raadover outreachend werken](#) op 14 december 2018 stond de aanbeveling centraal om meer outreachend en vindplaatsgericht te werken ten aanzien van de aanpak van laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond. Aan de hand van een aantal praktijkvoorbeelden en een panelgesprek gingen we dieper in op de vraag hoe dat kan.

In het [boek INcluZed](#) maakt IN-Z, samen met onderzoekers van UCLL, de ervaringen en verhalen van deze vrouwen zichtbaar. Het boek vormt daarmee een mooie aanvulling op het advies van de Commissie Diversiteit.





Tip van Ruth

Benader vrouwen met een migratieachtergrond vindplaatsgericht en laat hen ontdekken dat werken hen ook toelaat om actief te participeren aan de samenleving.



Justine Scholiers ACLVB

We zien niet alleen weinig vrouwelijke nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Ook meisjes en vrouwen met een migratieachtergrond hebben vaak geen job, of ze nu al lang in België wonen of hier geboren zijn. Hun talenten zichtbaar maken en inzetten vraagt acties op verschillende domeinen. Dat kan een snelle positieve werkervaring zijn voor nieuwkomers en/of een laagdrempelige en betaalbare kinderopvang. Maar ook onderwijs is cruciaal. Door alle jongeren en in het bijzonder meisjes met een migratieachtergrond een volwaardig onderwijs perspectief te geven, stomen we hen klaar voor de arbeidsmarkt en de samenleving.



Wilms bewijst dat diversiteit op de werkvloer rendendeert

Wilms, een familiebedrijf uit de Kempen, maakt rolluiken, zonnewering en ventilatieoplossingen. Samen met hun 200 werknemers noemen ze zichzelf ook wel 'schaduwmeesters'. In hun werking besteden ze aandacht aan preventie en tewerkstellingskansen voor personen met een arbeidsbeperking. Mét resultaat voor de hele onderneming.

Een meerwaarde voor de hele onderneming

Na een zeer geslaagde stage wierf Wilms tien jaar geleden een eerste medewerker met autisme aan. "Toen is het beginnen dagen dat kansen geven aan mensen met een arbeidsbeperking ook voor onze onderneming een grote meerwaarde kan zijn" stelt Tina, HR-Manager.

Intussen schreef Wilms al veel mooie verhalen met medewerkers met verschillende kwetsbaarheden, gaande van suikerziekte tot een burn-out. "Het zijn stuk voor stuk gemotiveerde medewerkers die sterk presteren", vertelt Tina. "Bovendien zorgt deze diversiteit voor meer begrip en duidelijkere communicatie in de hele organisatie." Wilms doet het goed in een sector die vandaag klappen krijgt. "Dat komt omdat wij kunnen rekenen op een veerkrachtig en loyaal team", stelt Tina.

Jill was lange tijd werkzoekend na een burn-out toen ze bij Wilms terecht kwam: "Sinds ik hier aan de slag ben, voel ik een grote loyaliteit en dankbaarheid. Bij Wilms kan ik eindelijk mezelf zijn en wordt er geïnvesteerd in de veerkracht van medewerkers. Ik wil het echt goed doen, voor mezelf én voor de firma."

Werkgevers staan er niet alleen voor

Het is belangrijk dat werkgevers weten dat ze zich hierin kunnen laten begeleiden, en dat dit bovendien gratis is. Verder is het aangewezen dat een begeleider het DNA van de organisatie begrijpt. “Je kan van personen zonder veerkracht niet verwachten dat ze op veel plaatsen gaan solliciteren. Een begeleider kan dus best op voorhand de organisatiecultuur al kennen en inschatten of er een match mogelijk is”, aldus Tina. “Wij hebben onze klik gevonden met Synkroon, maar er zijn nog veel andere organisaties die ondersteuning kunnen bieden.”

Manco's en drempels verder wegwerken

Het vinden van die ondersteuning is vandaag nog een belangrijk manco. “Ik zie goede wil bij veel werkgevers maar vaak zijn ze onvoldoende op de hoogte van de mogelijkheden”, zegt Tina. “Die informatieronde is heel belangrijk. Daarom willen wij ons verhaal brengen. Door onze ervaringen te delen, willen we andere werkgevers inspireren en zaken bespreekbaar maken.”

Ook de persoon zelf vindt vaak moeilijk de weg (terug) naar werk. “Na een tijd wou ik echt opnieuw aan de slag. Ik wist echter niet wat mogelijk was of waar ik terecht kon,” verduidelijkt Jill. “Tegelijkertijd moest ik bij het ziekenfonds telkens opnieuw verantwoording afleggen en zorgen dat mijn administratie bleef kloppen.”

Die complexe en dwingende regelgeving is een tweede belangrijke drempel. “Het is frustrerend dat wij onze medewerkers daar niet beter in kunnen begeleiden”, besluit Tina. “Het liefst zouden wij samen met alle betrokken actoren bekijken wat wél nog mogelijk is en hoe de werkvloer of job kan worden aangepast, zodat iedereen er beter van wordt.”

Preventie is een belangrijke sleutel

Tot slot geloven ze bij Wilms sterk in preventie. “We willen onze medewerkers natuurlijk gezond houden”, stelt Tina. Om dat te ondersteunen hebben ze onder andere twee burn-outcoaches en een werkgroep van medewerkers met een passie voor gezondheid. “Deze groep krijgt een budget en de ruimte om binnen de arbeidsuren allerlei initiatieven op te zetten rond fysieke en mentale gezondheid”, vertelt Tina. “Dit is een grote meerwaarde. Toch kost het ons management geen energie. Alles wordt gedragen door medewerkers die dit graag doen en goed kunnen.”

Meer weten?

Cijfers tonen aan dat de groep (langdurig) zieken in Vlaanderen alsmear toeneemt. Tegelijkertijd zien we dat de werkbaarheidsgraad van zowel werknemers als zelfstandigen in Vlaanderen onder druk staat, waardoor in de toekomst nog meer mensen dreigen uit te vallen wegens (een verergering van) gezondheidsproblemen. Om het tij te keren is er nood aan een beleid met concrete acties. De Commissie Diversiteit maakte een [advies met aanbevelingen](#) om enerzijds uitval wegens gezondheidsproblemen te voorkomen en anderzijds zo snel als mogelijk gegeven de gezondheidstoestand, in te zetten op duurzame re-integratie van de grote groep personen in arbeidsongeschiktheid.



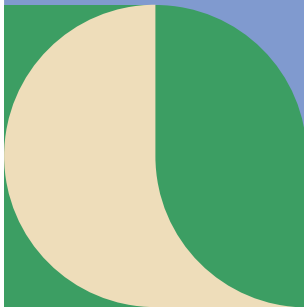
Op 19 juni 2019 organiseerde de Commissie Diversiteit een [rondetafel over re-integratie van personen in \(langdurige\) arbeidsongeschiktheid](#). De commissie stond er stil bij de desbetreffende regelgeving en bij de toenmalige resultaten van het raamakkoord. Vervolgens ging de commissie in gesprek met verschillende stakeholders.





Tip van Tina en Jill

Kansen geven en investeren in mensen met een minder voor de hand liggend profiel loont. Het zorgt voor gelukkige en gemotiveerde medewerkers die loyaal zijn aan de onderneming tot aan hun pensioen.



Veerle Van Nieuwenhuysen Voka



Alle werkgevers hebben de opdracht om de stijgende trend in de ziektecijfers te keren. We moeten er samen met de vakbonden alles aan doen opdat mensen goed in hun vel zitten op het werk. Een gezonde en gelukkige werknemer is de basisvoorwaarde voor duurzame groei. Medewerkers die toch uitvallen, moeten we snel en doeltreffend begeleiden. We moeten mensen die terugkeren naar het werk, alle kansen geven om geleidelijk aan terug op te bouwen.

Stroeve diploma-erkenning zorgt voor hobbelige, lange weg naar werk

Gülperi werkt meer dan achttien jaar als huisarts in Turkije. De eerste tien jaar is dat in verschillende gezondheidscentra. Door het werk van haar man moet het gezin regelmatig verhuizen. Daardoor werkt Gülperi vanaf 2010 telkens vier jaar als huisarts in Istanboel en vervolgens in Konya. Tot ze eind december 2018 plots moeten vluchten.

Gülperi komt met haar gezin in Duffel wonen

Eind 2018 vlucht Gülperi met haar gezin uit Turkije naar België. “Mijn man was rechter in Turkije”, vertelt Gülperi, “maar het werd te gevaarlijk voor hem. We moesten plots vluchten en kwamen eerder toevallig in België terecht. Gelukkig konden we hier meteen bij vrienden terecht.”

Gülperi hoopt snel haar beroep terug te kunnen uitvoeren. Er is immers een tekort aan huisartsen in Vlaanderen. Maar die weg blijkt langer en hobbeliger dan verwacht.

Taal als een belangrijke sleutel op de arbeidsmarkt

Het gezin moet tien maanden wachten op een definitieve erkenning als politiek vluchteling. In de tussentijd zit Gülperi niet stil. Na amper één maand in België start ze met taallessen Nederlands. Ongeveer een jaar later gaat Gülperi ook aan de slag als vrijwilliger in een rust- en verzorgingstehuis. Zo kan ze haar kennis van het Nederlands verder aanscherpen.

“Ik ben blij als ik bezig ben, dat maakt me positief”, stelt Gülperi. “Tijdens de lockdownperiode in 2020 werd het vrijwilligerswerk tijdelijk gestopt. Dat was een heel moeilijke periode voor mij: ik moest weer stilzitten.”

Een (veel te) lange erkenningsprocedure

Met haar ervaring en de nood aan huisartsen in Vlaanderen start Gülperi een procedure bij NARIC-Vlaanderen om haar Turkse artsdiploma volledig gelijkwaardig te laten erkennen. Gülperi: "Met hulp van mijn assistent inburgering en vrienden uit Turkije verzamelde ik alle nodige documenten en diende vol hoop de aanvraag in. Het duurde acht maanden vooraleer ik nieuws kreeg. In tussentijd belde ik de dienst zelf een keer op. Ik kreeg te horen dat het erg druk was." Gülperi moet veel langer wachten op het resultaat van haar aanvraag dan de wettelijk vastgelegde duurtijd van 120 dagen voor een specifieke erkenning.

Een ontbrekende thesis


Ook het resultaat van de procedure valt tegen. Gülperi's Turkse artsdiploma wordt niet als master maar slechts als bachelor erkend in Vlaanderen. De enige motivatie daarbij is het ontbreken van een thesis. "In Turkije werkt het anders", zucht Gülperi. "Tijdens de studies geneeskunde ga je meteen aan de slag om zoveel mogelijk ervaring op te doen. We maken geen thesis. Nu houdt dat me tegen om hier mijn beroep te kunnen uitoefenen."

De mogelijkheid om alsnog een thesis te schrijven en zo een volwaardige erkenning op master-niveau te krijgen bestaat niet. Om als huisarts te kunnen werken moet Gülperi in Vlaanderen opnieuw de volledige masteropleiding geneeskunde succesvol doorlopen. Een weg die ze niet meer wil afleggen. Bovendien kan ze met de erkenning op het niveau bachelor niet aan de slag als verpleegkundige of als zorgkundige.

Hoop op werk als verpleegkundige

"Ik heb bezwaar gemaakt tegen de beslissing. Het biedt me geen mogelijkheden om mijn beroep hier uit te oefenen", stelt Gülperi. "Helaas bleef het resultaat hetzelfde." Ook nu blijft Gülperi bezig en zoekt een positieve weg vooruit. In september 2022 startte ze met een opleiding verpleegkundige. Met haar diploma en ervaring krijgt Gülperi heel wat vrijstellingen. Ze zou de vierjarige opleiding in twee jaar kunnen afronden. Vandaag is ze bezig aan haar tweede stageperiode. Gülperi: "Ik ben niet ongelukkig. De docenten zijn heel vriendelijk. Maar ik ben 48 jaar nu. Ik hoop echt dat ik binnen enkele jaren als verpleegkundige aan de slag zal zijn."

Meer weten?

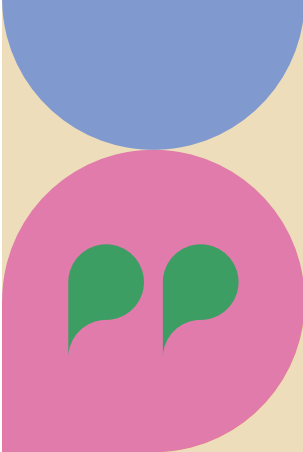
Nieuwkomers in Vlaanderen werken nog te vaak onder hun opleidingsniveau. Ondanks de sterkere focus op competenties en talenten blijft de erkenning van buitenlandse studiebewijzen belangrijk in de loopbanen van hooggeschoolde nieuwkomers, zeker in sectoren en beroepen met specifieke diplomavereisten. De Commissie Diversiteit en de Adviescommissie Economische Migratie werkten samen aanbevelingen uit voor een [toegankelijke en efficiënte erkenning van buitenlandse studiebewijzen](#) .





Tip van Gülperi

Huisartsen maar ook leraren, verpleegkundigen ... zijn erg gewild in Vlaanderen en toch is de procedure voor de erkenning van een buitenlands diploma bijzonder stroef. Meer flexibele en snellere procedures moeten hooggeschoolde nieuwkomers zoals ik meer kansen geven om te werken op niveau.



Soetkin Crabbe Boerenbond

Personen die vluchten uit hun land en naar Vlaanderen komen, moeten kunnen worden gevaloriseerd op hun effectieve competenties! Een diploma is vaak het resultaat van een formalistische procedure. De Commissie Diversiteit en de Adviescommissie Economische Migratie willen inzetten op de reële ervaring en kennis van personen van buitenlandse origine. Op die manier kunnen zij vrij snel ingezet worden op het juiste niveau en in overeenstemming met hun kennis.



We go to work laat anders-actieven nadenken over stappen naar betaald werk

'We go to work' overkoepelt 5 provinciale ESF-projecten die zich richten op het bereiken en activeren van 'anders-actieven'. Deze doelgroep ervaart drempels omwille van gezondheidsproblemen of een arbeidsbeperking bij hun terugkeer naar werk. "Omdat het 'gewone' aanbod van het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB) en VDAB niet volstaat, worden zij outreachend benaderd, in-house bij een zorgpartner", vertellen projectpromotoren Patrick Ruppel en Pieter Vaes.

Zet in op een vroeg contact in een vertrouwde omgeving

In deze projecten verlaat de GTB-medewerker zijn vertrouwde werkwinkel. Bij zorg- en welzijns-partners ontmoet hij mensen die in een herstelproces zitten op een ander domein dan werk, al speelt het thema meestal wel op de achtergrond. "Mensen hebben vaak veel vragen rond werk. Samen met een coach zorg ondersteunt de GTB-medewerker hen daarin", zegt Pieter. Beide coaches vullen elkaar aan vanuit hun eigen expertise en stemmen af wie welke acties opneemt. Het doel is om de client goed geïnformeerd te laten kiezen om (op dat moment) al dan niet stappen te zetten naar werk.

Continuïteit in begeleiding zorgt voor vertrouwen

"Door mensen al op de zorg- of welzijnsvloer te laten nadenken over werk, winnen we veel tijd", stelt Patrick. Het belang daarvan blijkt ook uit onderzoek: hoe vroeger het thema aan bod komt, hoe groter de kans op een snelle terugkeer naar werk en hoe duurzamer die terugkeer vaak is.

“Als mensen kiezen voor een vervolgtraject bij GTB, is continuïteit in de begeleiding belangrijk. De coach werk heeft al een vertrouwensrelatie met de cliënt opgebouwd. Dat zorgt voor een wederkerigheid die enorm helpt in de bemiddeling. Mensen sturen bijvoorbeeld een sms als iets goed of net minder goed loopt. Een vertrouwensrelatie van nul opbouwen vraagt tijd”, verduidelijkt Pieter.

Interprofessionele samenwerking werpt vruchten af

Ook het vertrouwen tussen de werk- en zorgactoren moet groeien. “We hebben een negental maanden nodig om elkaar goed te leren kennen. Daarna zien we een grote toename in het aantal cliënten dat benaderd en bereikt wordt. Bijkomend merken we dat partners het thema werk veel meer internaliseren en het zelf al vroeg ter sprake brengen”, stelt Pieter.

De zoektocht naar een goede manier van communiceren over cliënten, zowel schriftelijk als mondeling, vormt dan weer een uitdaging. “We hebben daar al hard op gewerkt en vinden daar nu onze weg in”, stelt Patrick. “Al vragen thema’s als privacy en gegevensbescherming wel blijvende aandacht.”

Konijnen vang je niet met vishengels

“Onze werkwijze wordt het best samengevat in de term HOPE²”, stelt Pieter. “Dit staat voor Herstel, Outreachen, Present zijn, Empoweren en Ervaringskennis inzetten.” Om dat laatste te realiseren heeft GTB vier betaalde ervaringswerkers deeltijds in dienst. Ze fungeren als brugfiguur of ‘vertaler’ naar zowel de client als de begeleider.

“Zo gebruikt een van onze ervaringswerkers volgend beeld om uit te leggen hoe zij de bemiddeling vanuit VDAB en GTB ervaren, en hoe het beter kan: Bemiddelaars zijn het gewoon om te vissen in de vijver van werkzoekenden en hebben daar de juiste hengels en aas voor. Anders-actieven zijn echter geen vissen, maar konijnen in het bos. Die ga je niet vangen met een vishengel want zij hebben nood aan andere instrumenten. Dan komt onze HOPE²-methode van pas”, aldus Pieter.

Maak van outreachend werken een toekomstbestendig pad

De overheid, de Vlaamse arbeidsmarktactoren en partners als het RIZIV zijn al overtuigd dat we de anders-actieven nodig hebben om een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken. “Wel is er nog nood aan meer bewustwording rond de nodige methodieken en instrumenten om deze groep te activeren”, besluit Patrick. “De bereidheid om daar structureel in te investeren klinkt her en der, maar is nog niet vanzelfsprekend.”

Meer weten?

Om een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren en tegelijkertijd de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken, is het belangrijk om de ruime potentiële arbeidsreserve te bereiken en aan te trekken. Deze omvat naast actieve werkzoekenden ook niet-beroepsactieven of anders-actieven. Reguliere arbeidsmarktactoren slagen er echter niet altijd in om deze groepen voldoende te bereiken en/of hen de nodige begeleiding en ondersteuning te bieden. De Commissie Diversiteit werkte een advies uit met [aanbevelingen om in te zetten op een outreachende aanpak in trajecten naar werk voor moeilijk bereikbare werkbereide niet-beroepsactieven](#).



De [projecten](#) lopen nog tot eind december 2023 en de laatste tussentijdse resultaten (31/05/2023) zijn veelbelovend. 65% van de cliënten die tot nog toe een nadenk- en verkenproces doorliepen met ondersteuning van We Go To Work (N= 3.585) zet een weloverwogen stap naar (een traject richting) werk.



Tip van Patrick en Pieter

Door buiten de werkwinkel te treden en mensen op te zoeken in een meer vertrouwde omgeving kan je mensen die de hoop op werk hebben opgegeven toch opnieuw warm maken om stappen te zetten richting de arbeidsmarkt.



Kristel De Roy
Verso

Middenveldorganisaties zoals organisaties die werken met personen met een migratieachtergrond, armoedeorganisaties en lokale toeleidingsinitiatieven bereiken vanuit een vertrouwensrelatie en een aangepaste methodiek soms beter kwetsbare doelgroepen dan reguliere arbeidsmarktactoren. Deze doelgroep kampt vaak met complexe contextproblematieken, heeft geen vertrouwen in hun slaagkansen of is niet bekend met de bestaande dienstverlening. Een integrale aanpak op maat is dan ook nodig om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten. De Commissie Diversiteit pleit voor een duurzame samenwerking tussen VDAB en lokale toeleiders waarbij de continuïteit van deze initiatieven wordt gegarandeerd.

Informele babbelminuten met collega's leren Ömür Nederlands echt onder de knie te krijgen

Tien jaar lang doceert Ömür Turkse taal- en letterkunde aan Turkse en anderstalige studenten. In 2013 leert ze haar Turkse man kennen die in België woont. Hij is grafisch ontwerper en ontwikkelt websites. Na hun huwelijk en een politiek woelige periode in Turkije beslist Ömür in 2018 ook naar België te verhuizen. Voor Ömür is een goede job waarin ze haar talenten kan inzetten een voorwaarde om in België te blijven wonen.

Ömür zet alles op alles om snel Nederlands te leren

Eens in België zet Ömür alles op alles om Nederlands te leren: "Snel de taal leren is erg belangrijk: zowel voor mijn sociaal leven als op de arbeidsmarkt", vertelt Ömür. Naast een intensieve taalcur-sus, volgt ze theater- en filmklas, een opleiding bibliotheekmedewerker en één jaar lang volgt ze de klassen Samen Lezen bij de Antwerpse integratiedienst Atlas. Ze begint Nederlandstalige kranten en kinderboeken te lezen en stap voor stap ook boeken voor volwassenen. Ze kijkt Nederlandstali-ge tv-series en volgt het nieuws. "Vooral de nabesprekingen met de klasgenoten van de theaterklas helpen me om het Nederlands echt onder de knie te krijgen", vertelt Ömür "Ik volg ze vandaag nog steeds."

Te weinig vraag naar docenten Turks

Ömür kan heel wat Turkse diploma's voorleggen. Naast een bachelor Turkse taal- en letterkunde, ook een bachelor internationale betrekkingen, een master vergelijkende moderne letterkunde en een lerarendiploma. "Al mijn Turkse diploma's zijn door NARIC-Vlaanderen erkend." vertelt Ömür, "Die procedure duurde wel zes maanden."

Vol goede moed schrijft Ömür alle universiteiten in Vlaanderen en enkele in Nederland aan om als docent Turks aan de slag te gaan. Maar de universiteiten die Turkse lessen aanbieden, hebben al een docent in dienst. En ook bij de Centra voor Volwassenenonderwijs is er in die periode geen nood aan een docent Turks.

BIS-stage bij Opgroeien zorgt voor kansen en confrontatie

Ömür grijpt de kans om via de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid een BIS-stage (beroepsinlevingsstage) als administratief medewerker te doen bij het Agentschap Opgroeien. “Dat was een unieke ervaring om het werkleven in Vlaanderen te leren kennen en mijn netwerk uit te breiden”, vertelt Ömür.

De middagpauzes zijn confronterend. Ondanks een jaar intensief Nederlands leren begrijpt Ömür haar collega’s gewoonweg niet. “In de verschillende dialecten klinken woorden niet alleen anders, mensen gebruiken ook heel andere woorden. Voor een anderstalige is dat echt heel moeilijk”, getuigt Ömür.

Ze besluit zelf een systeem van babbelfminuten in het leven te roepen. In een gezamenlijke agenda geven de collega’s aan wanneer ze twintig minuten voor Ömür kunnen vrijmaken om samen Nederlands te oefenen. “Dat liep heel vlot. Ik heb zoveel geleerd van mijn collega’s in Antwerpen: zij hebben een bijzondere plaats in mijn hart.”

Van BIS-stage naar vast contract

Vandaag werkt Ömür al meer dan twee jaar bij de afdeling Boekhouding bij Opgroeien. “We waren blij met de kandidatuur van Ömür!”, kijkt leidinggevende Arlette terug. “Als stagiaire bij de dienst in Antwerpen merkten we al dat ze alle boekhoudkundige informatie die we aanreikten zo goed mogelijk toepaste. Ömür is heel leergierig. Ook in het spreken bloeide ze open van amper een gesprek durven aangaan tot zich vlot uitdrukken in het Nederlands.”

Ömür kreeg onlangs een contract van onbepaalde duur bij de afdeling boekhouding. “Ik droom nog steeds om als taaldocent te werken maar bij deze collega’s voel ik me zo goed dat ik hier wil blijven werken”, vertelt Ömür. “In ons team doet iedereen in principe alle taken. Al hoeft je niet in alles specialist te zijn”, merkt Arlette op. “Pas als het echt niet lukt, gaan we het gesprek aan om een bepaalde taak niet te doen. Onze ervaring leert dat starten met enkel routinematige taken alle energie en vertrouwen weghaalt.”

Selor-taaltest is een grote drempel

Ömür heeft geen diploma's in het Nederlands behaald waardoor een taaltest bij Selor noodzakelijk is om bij de Vlaamse overheid te kunnen werken. "Ik kan het niet anders verwoorden dan dat dit een hel was", zegt Ömür. "De examens zijn extreem moeilijk en stresserend. Bovendien zijn ze niet afgestemd op wat ik uiteindelijk in mijn job moet doen. Mijn studies en taalgevoeligheid zijn dan nog eens een voordeel waar de gemiddelde anderstalige nieuwkomer niet op terug kan vallen."

Voor het hele team is het een onzekere en stressvolle periode. "Het hele proces van de taaltesten duurt meerdere maanden. Het hele team probeert Ömür te helpen. We misten daarin ondersteuning vanuit HR over wat zo een taaltest inhoudt of waar we informatie konden vinden", stelt Arlette.

Ömür behaalt goede resultaten. "Een opluchting! Ik wist dat haar Nederlands meer dan voldoende was maar was bang dat ze tijdens het hele proces zou afhaken en kiezen voor een job in de privé-sector waar de taaltest geen voorwaarde is", vertelt Arlette.

Meer weten?

De Vlaamse overheid heeft een belangrijke voorbeeldrol op het vlak van gelijke kansen en diversiteit. Het strategisch meerjarenplan gelijkekansen en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid vormt een belangrijke basis om die ambities te realiseren. Naast nieuwe ambitieuze en tegelijk realistische streefcijfers, blijft er nood aan gerichte acties op het vlak van rekrutering en selectie, non-discriminatie, realisatie van een inclusieve organisatiecultuur, een versterkte focus op competenties en de structurele ondersteuning van personen met een handicap.





Tip van Ömür

Geef anderstaligen zoveel mogelijk de kans om op informele momenten en op een positieve manier Nederlands te oefenen. Met de beste bedoelingen spreken mensen anderstaligen soms minder of enkel schriftelijk aan. Zo gaan te veel oefenkansen verloren.

Kathianna Oppenhuizen LEVL



Voor niet-Nederlandstaligen vormt de vereiste kennis van het Nederlands nog te vaak een drempel om bij de Vlaamse overheid te kunnen werken. Dat is jammer, maar het verhaal van Ömür laat zien dat er handvatten zijn om die drempel te overwinnen. Zo moet een doordacht taalbeleid binnen de Vlaamse overheid een topprioriteit zijn. Dat betekent heldere taal in vacatureberichten, aangepaste taalvereisten per functie, een soepele procedure voor het bewijzen van taalkennis Nederlands en continue taalondersteuning voor zowel sollicitanten als medewerkers.

Werkbuddy's maken de match tussen asielzoeker en werkgever

Future2Work is een ESF-project van Stebo en Randstad RiseSmart. Future2Work zet in op een betere match tussen het arbeidspotentieel van asielzoekers in collectieve opvangplaatsen en de steeds grotere vraag naar arbeidskrachten.

In 2019 gaat Future2Work van start in de opvangcentra Fedasil in Sint-Truiden en Rode Kruis in Heusden-Zolder. Sinds de start van het project tot eind juni 2023 hebben 602 personen deelgenomen aan het project waarvan 60 % een job heeft gevonden. "We zijn trots op deze resultaten!", stellen werkbuddy's Cheyenne, An en Caroline, "Het project is sinds kort ook uitgebreid naar de opvangplaatsen in Lommel en Houthalen-Helchteren." Dit keer met steun van het Europees Fonds voor Asiel, Migratie en Integratie (AMIF).

Werkbuddy's zichtbaar maken

Werkbuddy's zijn de cruciale schakel van het Future2Work-project. Zij maken de brug tussen de asielzoekers die aan het werk willen en de werkgevers uit de buurt. Outreachend werken is daarbij de eerste opdracht, zowel naar de bewoners in de opvangcentra als de potentiële werkgevers in de buurt. "In de opvangcentra maken we onszelf zichtbaar door rond te wandelen, bewoners aan te spreken en uit te leggen waarvoor ze bij ons terecht kunnen," legt Cheyenne uit, "ondertussen vertellen ze het aan elkaar door en stuurt de sociale dienst van de opvangcentra steeds vaker bewoners naar ons door. Op momenten dat dat afzwakt, doen we weer een ronde."

Afgestemd traject

In Vlaanderen mogen asielzoekers vier maanden na de start van hun aanvraag voor internationale bescherming ook werken. Heel wat bewoners van de collectieve opvangplaatsen zijn sterk

gemotiveerd om te werken. Ze willen iets doen in plaats van dagen in het opvangcentrum door te brengen. Ook financieel willen ze graag terug vooruit gaan.

Ook Afonso, één van de bewoners van het opvangcentrum in Sint-Truiden wil erg graag aan de slag. Afonso komt uit Angola en werkte 12 jaar bij de douane vooraleer naar België te vluchten. “De werkbuddy’s hebben me actief helpen zoeken naar mogelijkheden. Sinds december 2022 heb ik elke weekdag gewerkt bij SolTech, een bedrijf dat zonnepanelen maakt”, vertelt Afonso trots, “Slechts twee dagen kon ik niet werken omdat ik voor mijn asielpcedure naar Brussel moest gaan.”

Taal is nog vaak een drempel

“In het begin is de taal vaak nog een drempel”, merken de werkbuddy’s op, “Heel wat bewoners spreken wel voldoende Engels of Frans waardoor we toch een match kunnen maken bij werkgevers in de buurt die daar voor open staan.” Dat levert vooral jobs op in de productie, logistiek, dienstencheques en de seizoensarbeid in de fruitteelt.


Ook voor Afonso is de taal nog een struikelblok. Hij spreekt vloeiend Frans. Toch werd hij na de eerste opvang in het Klein Kasteeltje te Brussel naar een opvangcentrum in Vlaanderen overgeplaatst. “Dat was een schok voor mij. Ik begrijp de mensen hier niet en kan mezelf niet verstaanbaar maken in het Nederlands”, zegt Afonso, “Maar ik wil vooruit, ook op werkvlak. Daarom volg ik sinds kort, naast mijn fulltime job, twee avonden per week Nederlandse les.”

Werkgevers inzicht bieden in praktische belemmeringen

De asielzoekers gaan via het project veelal aan de slag als uitzendkracht in arbeidersjobs. “Dat is soms wel frustrerend”, vertelt Afonso, “Ik krijg telkens opnieuw een weekcontract. Ik kijk na al die maanden uit naar een langlopend contract.”

De werkbuddy’s springen ook in om mensen aan de slag te houden. “Soms is het daarbij belangrijk om praktische belemmeringen van de bewoners te verduidelijken naar werkgevers”, zeggen de werkbuddy’s. Het gaat om zaken als de kaart van de maaltijdcheques activeren of de werking ervan uitleggen, vragen over het arbeidscontract beantwoorden, bank of werk applicaties helpen installeren. Ook voor werkgevers is het belangrijk om deze mensen aan de slag te houden. “Toen SolTech van Tienen naar Genk verhuisde zouden Afonso en een aantal andere bewoners niet meer op het werk geraken.”, vertellen de werkbuddy’s, “SolTech wilde hen niet kwijt en regelde busvervoer zodat ze hun job konden behouden.”

Meer weten?

Nieuwkomers hebben nood aan snelle en duurzame trajecten naar werk. Daarbij is een gecoördineerde en integrale aanpak over beleidsdomeinen en –niveaus belangrijk. De commissie verwijst in het [advies vluchtelingen](#)  naar belangrijke elementen als een informatieaanbod tijdens de opvangfase, vroege loopbaanoriëntatie, het herkennen én erkennen van competenties, sterke partnerschappen voor trajecten naar werk, meer geïntegreerde taaltrajecten en het stimuleren van duurzaam ondernemerschap. Vluchtelingen moeten daarbij zoveel mogelijk de regierol van het eigen traject kunnen opnemen. Naast het ondersteunen van werkgevers en de aanpak van discriminatie, moet er blijvend geïnvesteerd worden in een breed draagvlak binnen heel de samenleving.



Tip van Cheyenne, An en Caroline



Asielzoekers botsen op hun weg naar werk vaak op verschillende drempels, zoals geen eigen vervoer, geen of beperkt Nederlands, geen kennis van de Belgische arbeidsmarkt. Door als werkbuddy een brug te vormen tussen asielzoeker en werkgever lukt het wel. Ook als ze aan het werk zijn blijven de werkbuddy's beschikbaar voor allerlei vragen rond werk, zoals wat te doen bij ziekte.

Elke maand krijgen duizend asielzoekers een erkenning als vluchteling in België. Om hun integratie te doen slagen is werk een belangrijke hefboom. Het komt er dus op aan al in de vroege fase van opvang de juiste ondersteuning te bieden met een vroege loopbaanoriëntatie en het opstarten van lessen Nederlands. Na vier maanden wachttijd kan een asielzoeker aan de slag. Eens de erkenning als vluchteling er is, moeten overheden en diensten op een gecoördineerde manier het integratietraject verderzetten. Dat gaat dan niet alleen over werk vinden maar ook over de start van een inburgeringstraject van taal en maatschappelijke oriëntatie en de vaak moeilijke zoektocht naar een geschikte huurwoning. Dat alles vraagt in de eerste plaats een pragmatische aanpak.



**Stefaan
Peirman
ACV**



Werkbaar werk doet mensen openbloeien

Emino tracht 'ongewoon talent' duurzaam en volwaardig aan het werk te helpen én te houden. Ze doen dit onder andere via GLOW-trajecten (Groeien en Leren Op de Werkvloer) voor werkzoekenden met nood aan intensieve(re) begeleiding naar werk. "Bij emino zijn we er van overtuigd dat élk talent een plek op de arbeidsmarkt verdient", zegt jobcoach Lien Blomme.

Na een zware rugoperatie wil Fabrice opnieuw aan de slag

Na een lange loopbaan als wegenwerker moet Fabrice op 52-jarige leeftijd een zware rugoperatie ondergaan. Wegenwerker blijven is hierdoor niet meer mogelijk. "In het begin moest ik herstellen en zwaar revalideren, maar al snel werd duidelijk dat ik niet gemaakt ben om thuis te zitten. Ik wou werken en opnieuw onder de mensen komen. Bij VDAB hebben ze mij snel doorverwezen naar emino", vertelt Fabrice.

Na zijn aanmelding bekijkt Fabrice samen met Lien wat hij nog kan en wat medisch gezien mag van de adviserend arts. Hij krijgt goedkeuring voor een aantal jobs waaronder die van keukenmedewerker. Gezien Fabrice in zijn vrije tijd graag in de keuken staat, lijkt dat een piste om verder te verkennen. De zoektocht brengt hen naar de keuken van woonzorgcentrum Zilvervogel in Reninge.

Werkgever, werknemer en jobcoach werken samen een werkbaar takenpakket uit

Lien en Fabrice gaan samen op kennismakingsgesprek bij Zilvervogel. Dat verloopt goed en Fabrice mag starten met een werkervaringsstage van zes maanden. Ze bespreken samen met de werkgever wat haalbaar is qua takenpakket en uurrooster. "Om het werkbaar te houden werkt Fabrice elke dag vier uren. Verder zijn er geen aanpassingen of hulpmiddelen nodig", aldus Lien.

“Met af en toe wat hulp van collega’s is mijn takenpakket goed haalbaar. Ik voel wel een verschil tussen bepaalde taken: de koude of warme keuken, dozen in de vriezer zetten ...: het ene lukt mij al beter dan het andere. Als ik te lang stil moet staan krijg ik last, maar er is altijd ruimte om dit aan te geven en te bespreken”, verduidelijkt Fabrice.

Een werkervaringsstage zorgt voor de juiste combinatie aan speelruimte én zekerheid

“De formule van een werkervaringsstage gaf ons de nodige verkenningsruimte. Wordt het een match? Is het werk fysiek haalbaar? Dat weet je niet op voorhand. Bovendien wil je de druk om te slagen niet te hoog leggen”, vertelt Lien. “Ook het feit dat de uitkering blijft doorlopen, maakt dat je dingen kan uitproberen, zonder potten te breken. Zonder dat ‘veilig’ traject zou Fabrice wellicht nooit in een keuken terecht gekomen zijn. Nochtans is hij er nu heel gelukkig. Bovendien staat de ervaring ook mooi op zijn cv.”

Ook voor werkgevers is een werkervaringsstage of andere vorm van werkpleklers vaak aantrekkelijk. Als die goed loopt, geeft dat vertrouwen naar de toekomst toe. “Wij zien succesvolle stages vaak eindigen in tewerkstelling. De stageperiode heeft namelijk aangetoond dat het, mits aanpassen, haalbaar is om die persoon duurzaam te werk te stellen”, stelt Lien. “Ook Fabrice kreeg na zijn stage een contract. Hij is tijdens die zes maanden nooit uitgevallen en hij is nog steeds even gemotiveerd. De werkgever weet dus dat hij geen groot risico neemt met een aanwerving, integendeel.”

Kortere en flexibelere trajecten kunnen meer mensen met een arbeidsbeperking aan werkbaar werk helpen

Heel wat mensen met een arbeidsbeperking komen via de terug-naar-werk-coördinator bij emino terecht. “Het verhaal van Fabrice is een schoolvoorbeeld van het doel van het traject. Soms zijn er meer aanpassingen nodig op de werkvloer om stappen vooruit te zetten, maar ook die uitdaging gaan we aan. De stage kan ook duiden dat het vooropgestelde jobdoelwit niet haalbaar is en dan zoeken we samen uit wat wel mogelijk is”, vertelt Lien.

De mutualiteit meldt aan bij VDAB. Het is VDAB die beslist of een doorverwijzing naar werkpleklers aangewezen is. Dat vertraagt soms het parcours van de klant. “Handiger zou zijn dat de mutualiteit meteen bij ons terecht kan, of dat de klant zelf de stap naar begeleiding kan zetten. Zeker in tijden van arbeidsmarktcrisps is het jammer dat mensen die ondanks gezondheidsproblemen of een arbeidshandicap (opnieuw) aan de slag willen, onnodig lang moeten wachten”, besluit Lien.

Meer weten?

Het aandeel werknemers met een arbeidshandicap zonder werkbaarheidsknelpunten gaat er op vooruit sinds de laatste meting in 2019, net als de algemene trend voor werknemers. Toch blijft er nog een belangrijk verschil met werknemers zonder arbeidshandicap. Volgens de meest recente Werkbaarheidsmeting (2023) heeft slechts één op de vijf (20,1%) werknemers met een zware arbeidshandicap en iets meer dan één op de drie (39,4%) werknemers met een lichte arbeidshandicap werkbaar werk zonder knelpunten. Voor werknemers zonder een arbeidshandicap ligt dat aandeel op 55,5%.

De Commissie Diversiteit deed in 2018 [enkele aanbevelingen](#) om vooruitgang te boeken op de diverse aspecten van werkbaar werk voor deze groep.

De SERV | Stichting Innovatie & Arbeid bracht in 2021 een [rapport arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers](#) uit (gebaseerd op de vorige werkbaarheidsmeting van 2019) dat meer inzicht geeft in de verschillende aspecten van werkbaar werk voor deze groep en bracht enkele [inspirerende bedrijfscases](#) in kaart.



Tip van Lien en Fabrice



Mensen met een arbeidsbeperking zijn vaak niet zeker of werken voor hen wel mogelijk is en voelen zich afgeschreven of zelfs geïsoleerd. Nochtans zijn er bijna altijd stappen mogelijk, om de drempel heen. Het is belangrijk dat de mutualiteiten hen sneller doorverwijzen voor een begeleiding en dat werkgevers hen kansen bieden. Bij een succesvolle tewerkstelling zien we deze mensen openbloeien en merken we een grote dankbaarheid.

De werkgever heeft er bovendien een gemotiveerde werknemer bij.



Gisèle de Moffarts Handicap en Arbeid



We zetten ons dagelijks in voor gelijkwaardige kansen op werkbaar werk voor iedere persoon met een handicap of chronische ziekte. Spijtig genoeg, vertellen de cijfers ons dat slechts 39,4% van de werknemers met een lichte handicap en een op de vijf werknemers met een zware handicap (20,1%) géén werkbaarheidsknelpunten ervaart in hun job. Daarom is het essentieel om de focus te leggen op een duurzaam arbeidsmarktbeleid dat kwaliteitsvolle, werkbare loopbanen in inclusieve werkomgevingen voor iedereen mogelijk maakt.



Commissie Diversiteit

Wetstraat 34-36

B - 1040 Brussel

T: +32 (0)2 20 90 111

E: info@serv.be

Twitter: [@S_E_R_V](https://twitter.com/S_E_R_V)

LinkedIn: [SERV](https://www.linkedin.com/company/SERV) (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen)

Meer info?

www.serv.be/diversiteit voor alle adviezen en andere publicaties. Je kunt je via de website ook abonneren op onze nieuwsbrief.

Verantwoordelijke uitgever: Pieter Kerremans, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

D/2023/4665/1